

SOCIEDAD OPERADORA DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL ÁNGEL ALBINO CORZO

GOBIERNO DE CHIAPAS







Introducción

Los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres dan cuenta de que históricamente han enfrentado la desigualdad en todos los ámbitos de su vida. Esta situación ha implicado una menor participación laboral y menor presencia en puestos directivos, de representación popular y de toda de decisiones. En México se ha reconocido esta realidad y se han implementado esfuerzos para revertirla y superarla. Se ha ampliado la legislación para eliminar estas desigualdades obteniendo con ello avances graduales.

En la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo (SOAIAAC) sabemos que la forma de combatir la discriminación y la violencia que se ejerce contra las mujeres es garantizando que las dinámicas cotidianas se otorguen en espacios seguros, igualitarios y de respeto, tanto al interior, como al exterior de nuestra Entidad.

Con ello en mente, se presenta un plan de trabajo con enfoque a la Igualdad de Género, mismo que contempla las actividades a realizar en el ejercicio 2021, el principal objetivo para este año es consolidar y darle seguimiento a las políticas públicas para promover la igualdad de género mismas que acontecen mediante la creación de nuevas leyes que garantizan la igualdad, la no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Tal es el caso de las Unidades Enlace de Igualdad de Género que son un mecanismo de acción establecidas mediante el decreto por el que se establece la creación de las Unidades de

Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas con número de publicación 1202-A-2020 del Periódico Oficial del Estado No. 136 de fecha 11 de noviembre de 2020.

Es por ello que para efecto de realizar los trabajos y acciones encaminadas a cumplir el objeto del Decreto en mención, se crea al interior de la SOAIAAC la Unidad Enlace de Igualdad de Género, integrada por 4 personas; a través de la cual se orientan iniciativas de coordinación interinstitucional, para lograr establecer, promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género enfocada a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Entidad.

El presente plan de trabajo se ha formulado teniendo en cuenta la revisión del Marco Normativo como lo es el Programa Estatal de Desarrollo, el Programa Estatal De Igualdad Entre Hombres Y Mujeres 2020-2024, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, mismo que está estructurado de la siguiente manera:

- Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional. Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

- Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres. Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas.
- Ejercicio 2. Mapa social. Estructura Organizacional de la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo.
- Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo.
- Ejercicio 3.2
- Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.
- Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución).
- Desarrollo de Plan de Trabajo 2021.

Este Plan de Trabajo representa el compromiso institucional y personal de quienes somos parte de la SOAIAAC. En él se plasma un diagnóstico de las condiciones que prevalecen y al mismo tiempo, un compromiso y responsabilidad de trabajar en la igualdad de derechos y oportunidades sin distinción de género para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.






Dirección General
Unidad de Enlace de Igualdad de Género
“2021, Año de la Independencia”

Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	✓ Acceso a baño al interior de la institución	✓ Tranquilidad ✓ Seguridad	✓ Afecta la salud por contención. ✓ Se entra en conflicto	✓ No es importante un baño cerca ✓ Tranquilidad	✓ Caminar más ✓ Hacer fila	✓ Seguridad ✓ Confianza	✓ Miedo
	✓ Sanitarios cercanos a la oficina.	✓ Tranquilidad . ✓ Seguridad. ✓ Higiene.	✓ Al no estar cerca: ✓ Caminar más. ✓ Esperar turno. ✓ Afectaría en la salud.(Vías urinarias)	✓ Tranquilidad. ✓ Tiempo. ✓ No es tan importante.	✓ Al no estar cerca: ✓ Caminar más. ✓ Esperar turno. ✓ Atraso en actividades.	✓ Tranquilidad ✓ Tiempo ✓ No es tan importante.	✓ Al no estar cerca: ✓ Caminar más. ✓ Esperar turno. ✓ Atraso en actividades.
	✓ Papel higiénico disponible	✓ Higiene ✓ Tranquilidad	✓ Preocupación	✓ No tan importante	✓ Higiene	✓ Higiene	✓ Preocupación
	✓ Transporte para el personal	✓ Apoyo para el traslado al área de trabajo	✓ Ocupar lugares en los últimos asientos de atrás	✓ Apoyo para el traslado al área de trabajo	✓ Sentir más calor si te tocan los lugares de atrás	✓ Apoyo para el traslado al área de trabajo	✓ Sentarse en el lugar de adelante
	✓ Suministro de Alimentos en el trabajo	✓ Ahorro en el gasto de alimentos	✓ Ir por los alimentos al comedor	✓ Ahorro en el gasto de alimentos	✓ El sabor de las comidas	✓ Ahorro en el gasto de alimentos	✓ Ser discriminado en el comedor
	✓ Instalaciones de las oficinas al exterior del Aeropuerto.	✓ Evitar aglomeración de pasajeros. ✓ Evitar ruido.	✓ Caminar más. ✓ Tardanza en trámites. ✓ Tiempo.	✓ Evitar aglomeración de pasajeros. ✓ No es importante.	✓ Caminar más. ✓ Tiempo. ✓ No es tan importante.	✓ Evitar aglomeración de pasajeros. ✓ No es importante.	✓ Caminar más. ✓ Tiempo. ✓ No es tan importante.

Km. 12.48 Tramo carret. Vergel Aeropuerto Ángel Albino Corzo. S/N Col. Francisco Sarabia C.P. 29176 Chiapa de Corzo, Chiapas.





		✓ Ambiente de trabajo ameno.		✓ Evitar ruido.		✓ Evitar ruido.	
	✓ Área de trabajo climatizada.	✓ Comodidad. ✓ Confort. ✓ Ambiente de trabajo ameno.	✓ Al no contar con ello: ✓ Afectaría en la salud. ✓ Conflictos. ✓ Menor rendimiento.	✓ Comodidad. ✓ Ambiente relajado. ✓ Se trabaja mejor.	✓ Al no contar con ello: ✓ Cambio de clima drástico (al salir de la oficina). ✓ Menor rendimiento. ✓ Conflictos.	✓ Comodidad. ✓ Ambiente relajado. ✓ Se trabaja mejor.	✓ Al no contar con ello: ✓ Cambio de clima drástico (al salir de la oficina). ✓ Menor rendimiento. ✓ Conflictos.
	✓ Falta de impresora en algunas departamentos.	✓ Información resguardada	✓ Afecta la salud por caminar con lluvia, con calor o caídas o tropiezos	✓ No es importante.	✓ Afecta la salud por caminar con lluvia o exponerse a temperatura extrema.	✓ No es importante.	✓ Afecta la salud por caminar con lluvia o exponerse a temperatura extrema.
	✓ Área de Lactancia	✓ Seguridad, higienes y tranquilidad	✓ Dificultades de higiene y tranquilidad	✓ No les afecta	✓ No les afecta	✓ No les afecta	✓ No les afecta
	✓ Falta de extintores en algunos departamentos	✓ Seguridad	✓ Inseguridad	✓ Seguridad	✓ Inseguridad	✓ Seguridad	✓ Inseguridad
	✓ Guardias de Seguridad Mujeres para el área de filtro de Seguridad	✓ Tranquilidad para las mujeres que son revisadas	✓ Que la mayoría de los empleados son hombres	✓ Que tienen un trabajo	✓ Incomodidad por mujeres que no cooperan con la revisión de su equipaje	✓ Confianza y tranquilidad	✓ Que la mayoría de los empleados son hombres
	✓ Botiquín de primeros auxilios	✓ Ayuda a contrarrestar los malestares del personal	✓ A veces no surten artículos que necesitan las mujeres	✓ Ayuda a contrarrestar los malestares del personal	✓ No se cuenta con medicamentos adecuados	✓ Ayuda a contrarrestar los malestares del personal	✓ No se cuenta con medicamentos adecuados
	✓ Sueldo	✓ Equidad	✓ Desigualdad	✓ Motivación	✓ Desigualdad	✓ Equidad	✓ Desigualdad









Económicos		✓ Motivación ✓ Empoderamiento	✓ Conformismo			✓ Motivación ✓ Empoderamiento	
	✓ Comida.	✓ Tranquilidad. ✓ Ahorra tiempo de cocinar. ✓ Economizar.	✓ Al no contar con ello: ✓ Tener que comprar a mayor precio. ✓ Que no guste la comida. ✓ Afectaría en la salud.	✓ Comer a tiempo. ✓ Economizar. ✓ Evitar gastar.	✓ Al no contar con ello: ✓ Gastar más. ✓ Afectaría en la salud. ✓ Tiempo. ✓	✓ Comer a tiempo. ✓ Economizar. ✓ Evitar gastar.	✓ Al no contar con ello: ✓ Gastar más. ✓ Afectaría en la salud. ✓ Tiempo. ✓
	✓ Transporte.	✓ Tranquilidad. ✓ Ahorrar tiempo. ✓ Economizar.	✓ Al no contar con ello: ✓ Mayor gasto. ✓ Preocupación. ✓ Tiempo.	✓ Tranquilidad. ✓ Ahorrar tiempo. ✓ Comodidad.	✓ Al no contar con ello: ✓ Mayor gasto. ✓ Preocupación. ✓ Llegar tarde.	✓ Tranquilidad. ✓ Ahorrar tiempo. ✓ Comodidad.	✓ Al no contar con ello: ✓ Mayor gasto. ✓ Preocupación. ✓ Llegar tarde.
	✓ Bono por día de las madres.	✓ Apoyo ✓ Tener un ingreso extra	✓ Desigualdad en apoyos de esta Índole ✓ Gastos que no tienen que ver para el bien personal, más bien para gastos del hogar	✓ Otorgar por día del Padre ✓ Si la esposa percibe el incentivo del día de las madres participa en el gasto.	✓ Desigualdad en apoyos de esta Índole ✓ No tienen incentivo del día del padre	✓ No les afecta ✓ En caso de ser madres biológicas recibirían el incentivo del día de las madres	✓ No les afecta ✓ Al ser no ser madres biológicas no son consideradas para recibir el incentivo del día de las madres
	✓ Incapacidad por maternidad	✓ Estar con sus bebes	✓ El horario de lactancia	✓ Cuidar a su esposa y bebe	Solo son 5 días	✓ Estar con sus bebes	✓ El tiempo de incapacidad por sexo biológico
	✓ Jornada laboral	✓ Horario fijo de lunes a viernes	✓ No compartir tiempo con la familia	✓ Horario fijo de lunes a viernes	✓ Guardias ocasionales los fines de semana	✓ Horario fijo de lunes a viernes	✓ No compartir tiempo con familia
	✓ Pensiones alimenticias	✓ Seguridad para el	✓ Represión ✓ Miedo	✓ Seguridad para el	✓ Problemas económicos	✓ Seguridad para el	✓ Al no ser aceptados





		ingreso familiar		ingreso familiar		ingreso familiar	socialmente son considerados un mal ejemplo para tener la custodia de los hijos y recibir pensión alimenticia
	✓ Participación en cursos como la igualdad de género	✓ Motivación ✓ Empoderamiento	✓ Cuando sólo es dirigido a mandos superiores	✓ Motivación ✓	✓ Cuando sólo es dirigido a mandos superiores	✓ Motivación ✓ Empoderamiento	Cuando sólo es dirigido a mandos superiores
	✓ Horario de trabajo corrido.	✓ Tranquilidad. ✓ Tiempo para la familia. ✓ Armonía.	✓ Al no contar con ello: ✓ Afectaría en la salud. ✓ Conflictos con la familia. ✓ Menor rendimiento.	✓ Es flexible. ✓ Tiempo para la familia. ✓ Convivencia Social.	✓ Al no contar con ello: ✓ No es saludable. ✓ Conflictos con la familia. ✓ Menor rendimiento.	✓	✓
	✓ Días festivos y vacaciones.	✓ Convivencia Social. ✓ Tiempo para la familia. ✓ Descanso.	✓ Al no contar con ello: ✓ Afectaría en la salud. ✓ Conflictos con la familia. ✓ Menor rendimiento.	✓ Convivencia Social. ✓ Tiempo para la familia. ✓ Descanso.	✓ Al no contar con ello: ✓ No es saludable. ✓ Conflictos con la familia. ✓ Menor rendimiento.	✓	✓
Políticos	✓ Festejos en General	✓ Mejora en trabajo en equipo. ✓ Armonía. ✓ Ambiente de trabajo ameno.	✓ Mal ambiente en el trabajo. ✓ No hay compañerismo. ✓ Menor rendimiento.	✓ Motivación. ✓ Mejora en trabajo en equipo. ✓ Ambiente de trabajo ameno.	✓ Menor rendimiento. ✓ No hay compañerismo. ✓ No es tan importante.	✓ Motivación. ✓ Mejora en trabajo en equipo. ✓ Ambiente de trabajo ameno.	✓ Menor rendimiento. ✓ No hay compañerismo. ✓ No es tan importante.
	✓ Conmemoración del día de la mujer	✓ Se siente apoyada, apreciada y	✓ Desigualdad en apoyos de esta Índole	✓ Se siente apoyado, apreciado y	✓ Desigualdad en apoyos de esta Índole	✓ Reconocimiento	✓ Discriminación ✓

		valorada en el trabajo		valorado en el trabajo				
	✓ Activación Física 10 minutos al día.	✓ Crea una fuerza de trabajo saludable	✓ Malas posturas y reducción en la productividad	✓ Crea una fuerza de trabajo saludable	✓ Reduce el riesgo de múltiples condiciones médicas	✓ Aumenta la moral y autoestima de los empleados.	✓ Reduce el riesgo de múltiples condiciones médicas
	✓ Horarios laborales asequibles y accesibles	✓ Tiempo para la persona y la familia	✓ Bajo desempeño	✓ Convivencia con la familia	✓ Bajo desempeño	✓ Convivencia con la familia	✓ Bajo desempeño
	✓ Día de las madres	✓ Las madres no trabajan ese día ✓ Tener un día de descanso laboral	✓ No todas la mujeres son madres ✓ Dedican el día libre para los trabajos del hogar	✓ Salir a las 2 da la tarde ✓ Tener un día de laboral corto	✓ Los hombres trabajan el día del padre ✓ No tienen un día inhábil por el día del padre	✓ Salir a las 2 de la tarde ✓ En caso de ser madres biológicas tendrán un día inhábil por el día de las madres	✓ Sentirse excluidos ✓ Al ser no ser madres biológicas no son consideradas para tener un día inhábil por el día de las madres
	✓ Asueto y vacaciones	✓ Tiempo con la familia	✓ Las vacaciones no coinciden con la de los integrantes de la familia.	✓ Tiempo con la familia	✓ Las vacaciones no coinciden con la de los integrantes de la familia.	✓ Tiempo con la familia	✓ Las vacaciones no coinciden con la de los integrantes de la familia.
	✓ Permisos para la realización de trámites personales.	✓ Aprovechar los días hábiles para trámites personales.	✓ No se cuenta con esa prerrogativa.	✓ Aprovechar los días hábiles para trámites personales.	✓ No se cuenta con esa prerrogativa.	✓ Aprovechar los días hábiles para trámites personales.	✓ No se cuenta con esa prerrogativa.
	✓ Lactancia materna	✓ Seguridad para proveer lactancia materna	✓ Largas jornadas de trabajo y traslado para proveer lactancia materna	✓ Seguridad de que la madre de su hijo tendrá lactancia materna	✓ No tienen permiso para lactancia materna	✓ Seguridad en la participación de lactancia materna	✓ No tienen permiso para lactancia materna

	✓ Maternidad/ paternidad	✓ Seguridad del permiso de maternidad	✓ Preocupación por el cuidado del bebé en horario laboral	✓ Crecimiento familiar	✓ Pocos días de permiso de paternidad	✓ Crecimiento familiar	✓ No tienen permiso de maternidad/paternidad
	✓ Cambios de administración en Gobierno	✓	✓ Incertidumbre ✓ Miedo a los despidos	✓	✓ Incertidumbre ✓ Miedo a los despidos	✓	✓ Incertidumbre ✓ Miedo a los despidos
	✓ Estructura de la empresa.	✓ Al ocupar puestos directivos: ✓ Reconocimiento profesional. ✓ Motivación. ✓ Estimulo económico.	✓ Al no contar con ello: ✓ No sentir reconocimiento. ✓ No hay motivación. ✓ No hay estimulo económico.	✓ Al ocupar puestos directivos: ✓ Reconocimiento. ✓ Motivación. ✓ Estímulo económico.	✓ Al no contar con ello: ✓ No afecta. ✓ No hay motivación. ✓ No hay estímulo económico.	✓ Al ocupar puestos directivos: ✓ Reconocimiento. ✓ Motivación. ✓ Estímulo económico.	✓ Al no contar con ello: ✓ No afecta. ✓ No hay motivación. ✓ No hay estímulo económico.
	✓ Integración de Comités y/o grupos de trabajo.	✓ Al formar parte: ✓ Reconocimiento. ✓ Motivación. ✓ Sentido de pertenencia.	✓ No afecta tanto. ✓ Puede afectar en tiempo al realizar funciones. ✓ Sentirse no tomado en cuenta.	✓ Al formar parte: ✓ Motivación. ✓ Reconocimiento. ✓ Mejora en trabajo en equipo.	✓ No afecta. ✓ Puede afectar en tiempo al realizar actividades. ✓ No ser tomado en cuenta.	✓ Al formar parte: ✓ Motivación. ✓ Reconocimiento. ✓ Mejora en trabajo en equipo.	✓ No afecta. ✓ Puede afectar en tiempo al realizar actividades. ✓ No ser tomado en cuenta.
Políticos	✓ Buena relación Jefe-Empleado.	✓ Armonía en ambiente de trabajo ✓ Mejora en trabajo en equipo. ✓ Sentirse valorado.	✓ Al no haber: ✓ Genera conflictos. ✓ Mal ambiente de trabajo. ✓ No habría trabajo en equipo.	✓ Buen ambiente de trabajo ✓ Trabajo en equipo. ✓ Armonía.	✓ Al no haber: ✓ No sentirse bien. ✓ Genera conflictos. ✓ No habría trabajo en equipo.	✓ Buen ambiente de trabajo ✓ Trabajo en equipo. ✓ Armonía.	✓ Al no haber: ✓ No sentirse bien. ✓ Genera conflictos. ✓ No habría trabajo en equipo.
	✓ Asignación de puestos de toma de decisiones	✓ Reconocimiento de capacidades	✓ Desigualdad, carga de trabajo y discriminación	✓ Crecimiento profesional	✓ Ausencia y falta de convivió con su familia	✓ Reconocimiento de capacidades y empatía	✓ Discriminación

	✓ Puestos de trabajo	✓ Tener un trabajo estable	✓ Los puestos directivos lo ocupan regularmente hombres	✓ Tener un trabajo estable	✓ Al tener un puesto directivo demanda más tiempo en el lugar de trabajo	✓ Tener un trabajo estable	✓ Debido a su orientación no ocupan puestos de trabajo de nivel jerárquico alto.
	✓ Incentivar la participación en campañas activistas.	✓ Integración social de la familia en temas sociales importantes.	No se cuenta con esa prerrogativa.	Integración social de la familia en temas sociales importantes.	No se cuenta con esa prerrogativa.	✓ Integración social de la comunidad LGBTT+ en temas sociales importantes.	✓ No se cuenta con esa prerrogativa.
	✓ No cuestionar preferencia sexual en la contratación del personal	✓ Libertad en su orientación sexual	✓ Burlas, y juicios.	✓ Libertad en su orientación sexual	✓ Burlas, y juicios.	✓ Libertad en su orientación sexual	✓ Burlas, y juicios.
	✓ Participación para puestos de elección popular	✓ Participación ciudadana	✓ Inseguridad por descuidar el hogar	✓ Participación ciudadana	✓ Inseguridad personal	✓ Participación ciudadana representando a la comunidad	✓ No son aceptados por todos los sectores sociales
	✓ Participación en el ejercicio de la emisión del voto	✓ Participación ciudadana	✓ Priorizan el deber del hogar antes de emitir el voto	✓ Participación ciudadana	✓ Ninguno	✓ Participación ciudadana	✓ No son aceptados por todos los sectores sociales
	✓ Acceso a programas sociales	✓ Existen mayores programas sociales enfocado a mujeres	✓ Demasiado tiempo para realizar los trámites	✓ Acceso a programas sociales	✓ No existen programas sociales exclusivo para hombres	✓ Acceso a programas sociales	✓ No existen programas sociales exclusivos para esta comunidad

Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas

Factores de contexto[1]	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos							
Económicos							
Sociales							
Políticos							

N/A

[1]Debe incluir, además, variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/ urbana, credo religioso y preferencia sexual.

Ejercicio 2. Mapa social

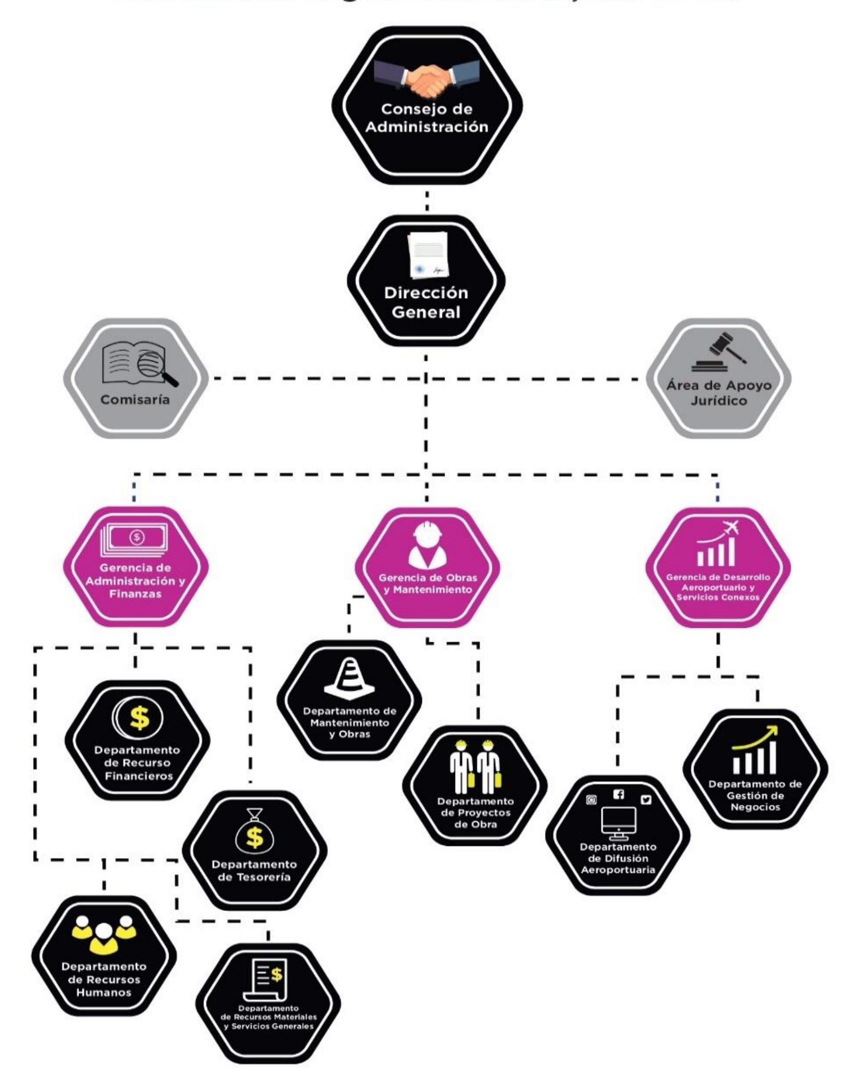
Estructura Organizacional de la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo







Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo, S.A. de C.V.



Ejercicio 3. Roles productivos y reproductivos al interior de la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	X
Planear los calendario de ejecución de gastos	x	x
Vigilancia y seguridad de las institucionales	X	X
Planear las actividades de las institución	X	X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	X
Lavado de trastes de oficinas	X	
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales responsable de listas de asistencia	X	
Confirmación de asistencia a eventos	X	
Traslado de materiales		X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros		X
Seguimiento y control de mobiliario		X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones	X	X
Pago y control de nominas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	
Asesor		X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina		X
Atención a los asuntos jurídicos	X	X
Comité de adquisiciones	X	X
Control de recursos financieros	X	X
Organizar convivios, festejos de cumpleaños y partir el pastel	X	

Ejercicio 3.2

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
N/A	







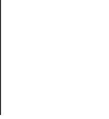


Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos.

Recursos[2]	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Computadoras	X	X		X	Herramienta de trabajo.	Herramienta de trabajo.	Pocas mujeres son titulares de las Unidades de informática	Son más oportunidades de acceso a empleo como jefes
Vehículos institucionales	X	X		X	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	Traslado a diversos lados para cumplir objetivos y metas	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento Los contratos están asignados
Transportación	X	X		X	Traslado de personal a las instalaciones del AIAAC	Traslado de personal a las instalaciones del AIAAC	No ejercen control por los roles y estereotipos de género	Están mejor entrenados para su mantenimiento.
Servicios de alimentos	X	X	X		Servicio de comida al personal del AIAAC	Servicio de comida al personal del AIAAC	Más responsables en el control de la entrega	No ejercen control por los roles y estereotipos de género

[2] **Puntuación:**
Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.
Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.
Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres

Km. 12.48 Tramo carret. Vergel Aeropuerto Ángel Albino Corzo. S/N Col. Francisco Sarabia C.P. 29176 Chiapa de Corzo, Chiapas.






Viáticos	x	x	x	x	Recurso necesario para llevar acabo comisiones que se requiera para realizar su trabajo	Recurso necesario para llevar acabo comisiones que se requiera para realizar su trabajo	Apegado a Tabulador de Viáticos del Estado	Apegado a Tabulador de Viáticos del Estado









Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución)

Recursos[3]	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

N/A

[3] **Puntuación:**
Diez asignados a mujeres y cero a hombres indican que las mujeres tienen acceso exclusivo a un recurso en particular.
Cinco puntos para mujeres y cinco para hombres indican que ambas tienen igual acceso.
Dos puntos asignados a mujeres y ocho a hombres indican que los hombres tienen más acceso a un recurso que las mujeres









Dirección General
Unidad de Enlace de Igualdad de Género
"2021, Año de la Independencia"

Desarrollo de Plan de Trabajo 2021

1.	**Nombre del proyecto**	**Sensibilización y capacitación del personal de la SOAIAAC en materia de perspectiva e igualdad de género y en materia de ética.**
2	**Unidad responsable**	Unidad Enlace de Igualdad de Género y Comité de Ética y Conflicto de Interés de la SOAIAAC
3	**Programa/s presupuestario/s**	Recursos propios
4	**Objetivo de desarrollo sostenible**	**Objetivo no. 5:**Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
3	**Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024**	
	Política Trasversal	Igualdad de género
	Eje 2	Bienestar social
	Tema 2.1	Desarrollo Integral social
	Política Pública 2.1.2	Sociedad incluyente
	Programa sectorial: estrategia 2.1.2.2	Promover la Igualdad de Género
Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024		
4	**Objetivos prioritarios**	3. Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.

5	**Ejes estratégicos**	3.1 Fortalecer la eficiencia y eficacia de los servicios institucionales de salud, educación y el cumplimiento de los derechos de niñas, adolescentes y mujeres.
6	**Líneas de acción**	3.1.13 Implementar el Programa Estatal de Formación de Género en toda la administración del gobierno del Estado y municipal en la modalidad presencial y virtual.

Propósito institucional:

Misión: Prestar servicios aeroportuarios, complementarios y comerciales de primera calidad y con atención individualizada, en Instalaciones con tecnología de punta y capaces de servir tanto a usuarios domésticos como internacionales, en la infraestructura aeroportuaria concesionada; coadyuvando al bienestar económico, social y cultural del Estado de Chiapas.

Visión: Ser una empresa exitosa; responsable de la conservación y crecimiento de la infraestructura aeroportuaria del Estado, ofertando servicios de calidad y con calidez a los usuarios tanto nacionales como internacionales; coadyuvando al logro del desarrollo sustentable del Estado, observando principios que nos aseguren una administración transparente y comprometida, tales como legalidad y eficiencia.

Objetivo del proyecto: Contar con personal capacitado y sensibilizado en materia de Igualdad de Género, para promover y fomentar, las condiciones que posibiliten la no discriminación y la Igualdad de Género, en la dependencia, usuarios, pasajeros y visitantes del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo.

Capacitar al personal de la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo S.A de C.V, como un referente en igualdad de Género y responsabilidad Social, propiciando tener servidores públicos que participan en las actividades y procesos de la entidad, mejorar su desempeño individual, del área y por ende el desempeño institucional, lo que conlleva a lograr resultados orientados a la población en general.

Descripción del proyecto*:*

La capacitación mejora la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Al contar con servidores públicos capacitados y sensibilizados en materia, contribuirá a incorporar la perspectiva de género en su quehacer institucional, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es por eso que la Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo S.A de C.V propone la capacitación del personal en materia de perspectiva e igualdad de género y en materia de ética.

Problema principal:
La SOAIAAC no cuenta con personal capacitado y sensibilizado en materia de Igualdad de Género

Árbol de problemas:

C	*Falta de capacitación en materia.*
E	*Personal sin información respecto a la perspectiva de género.*
C	*Falta de concientización/conocimiento sobre la perspectiva e igualdad de género.*
E	*Personal sin conocimiento de términos con relación a la perspectiva e igualdad de género.*
C	*Falta de sensibilización en materia de género.*
E	*Personal apático.*
C	*Falta de Promoción.*
E	*Personal sin reconocimiento a nivel interpersonal.*

Árbol de objetivos:

M	*Capacitar al personal de la SOAIAAC en materia.*
F	*Fortalecer conocimientos, habilidades y cambio de actitudes, para contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género.*
M	*Concientizar al personal de la SOAIAAC con perspectiva e igualdad de género.*
F	*Contar con personal con conocimiento en términos relativos a la perspectiva e igualdad de género.*
M	*Sensibilizar en materia de género.*
F	*Contar con personal comprometido con la sociedad para garantizar la igualdad de género.*
M	*Difusión de Pronunciamiento de Cero Tolerancia.*
F	*Fortalecer las acciones de prevención y atención a personas en situación de Violencia.*









Objetivo

No. Objetivo	Objetivo institucional
1	**Misión: Prestar servicios aeroportuarios, complementarios y comerciales de primera calidad y con atención individualizada, en Instalaciones con tecnología de punta y capaces de servir tanto a usuarios domésticos como internacionales, en la infraestructura aeroportuaria concesionada; coadyuvando al bienestar económico, social y cultural del Estado de Chiapas.**
	Visión: Ser una empresa exitosa; responsable de la conservación y crecimiento de la infraestructura aeroportuaria del Estado, ofertando servicios de calidad y con calidez a los usuarios tanto nacionales como internacionales; coadyuvando al logro del desarrollo sustentable del Estado, observando principios que nos aseguren una administración transparente y comprometida, tales como legalidad y eficiencia.
	Objetivo del proyecto: Contar con personal capacitado y sensibilizado en materia de Igualdad de Género, para promover y fomentar, las condiciones que posibiliten la no discriminación, y la Igualdad de Género, en la dependencia, usuarios, pasajeros y visitantes del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo. Formando habilidades para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y su participación igualitaria, en prevención de la violencia.





	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	**Descripción cualitativa núm./den**	**Cantidad núm. /den.**	**Metas indicador**	**Tipo y dimensión**	**Unidad de medida**	**Medios de verificación**	**Supuestos**
Fin	*Contribuir en la transversalidad de la perspectiva de género mediante acciones para capacitar al personal*	*Capacitación en materia de perspectiva de género al personal de la SOAIAAC*	*Número de capacitación en materia de perspectiva de género realizadas /Total de capacitaciones programadas*	2/2	*2*	*Estratégico/ Eficiencia*	*Capacitación*	*Fuentes internas, Listas/Registros de acciones de capacitación, Reportes de acciones*	*Hombres y/o mujeres positivos al cambio de ideologías respecto a la perspectiva de género*
Propósito	*Hombres y mujeres, que forman parte del personal de la SOAIAAC, informados y sensibilizados en materia de la perspectiva de género*	*Personas informadas y sensibilizadas en materia de perspectiva de género*	*Número de personas informadas en materia de perspectiva de género /Total de personas programadas*	43/43	*43*	*Estratégico/ Eficiencia*	*Persona*	*Fuentes internas, Evaluaciones*	*Hombres y/o mujeres interesadas en la formación*
Componente	*Acciones en materia de perspectiva de género*	*Acciones en materia de perspectiva género para el personal de la SOAIAAC*	*Número de acciones en materia de perspectiva de género realizadas/ Total de acciones programadas*	9/9	*9*	*Estratégico/ Eficiencia*	*Acción*	*Fuentes internas, Informes de capacitaciones, Encuestas*	*Hombres y/o mujeres con ideologías positivas y/o abiertas respecto a la perspectiva de género*
Actividades	*Coordinación para la elaboración del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al HS y AS.*	*Coordinación para elaboración de documento*	*Número de coordinación para elaboración de documento realizada/ Total de*	*1/1*	*1*	*Estratégico/ Eficiencia*	*Coordinación*	*Documento* *Fuentes internas, entrega de*	*Hombres y/o mujeres renuentes el cambio de ideologías respecto a la perspectiva de género*

			Coordinación programada					*pronunciamiento firmado*	
	Promoción de acciones para la Conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia Mujeres y Niñas”	*Promoción de Conmemoración del 25 de noviembre*	*Número de promociones realizadas/ Total promociones programadas*	*20/20*	*20*	*Estratégico/ Eficiencia*	*Promoción*	*Fuentes internas,* *Evidencias Fotográficas*	*Hombres y/o mujeres informadas respecto a la perspectiva de género*

Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador[1]	Descripción cualitativa		Trimestral				Línea base
				Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	**Fin**	*Campaña de capacitación*	*Cursos presenciales*	6				6	
				Cursos en línea	5				5	
		Propósito	*Personal Capacitado*	*El personal de la SOAIAAC ésta formado y actualizado en materia de perspectiva de género*	43				43	
		Componente	*Capacitación en materia de perspectiva de género*	*Campaña de capacitación 1.Causas estructurales de la violencia de género 2.Derechos humanos de las mujeres 3.Masculinidades, hacia una cultura de paz 4. La desigualdad de las mujeres en la sociedad 5.La discriminación de las mujeres 6. La violencia hacia las mujeres 7.Mecanismos comunes de exclusión y de negación de derechos*	9				9	









				8.Formas y esquemas para transformar la realidad desde el servicio público *9. Lenguaje incluyente*						
1	1	**Actividad**	*Elaboración del Pronunciamiento*	*Firma del Pronunciamiento de Cero Tolerancia contra el HS y AS*	1				1	
			Promoción de acciones para la Conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia Mujeres y Niñas"	*Toma de fotografías con banderines con #, a cuenta de la conmemoración del 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia Mujeres y Niñas"* *Promoción de los 16 días de activismo contra la violencia de género, enviándole información relativa y significativa a través de correo electrónico al personal de la SOAIAC, así mismo la difusión de información en publicargadores del Aeropuerto.*	20				20	

Km. 12.48 Tramo carret. Vergel Aeropuerto Ángel Albino Corzo. S/N Col. Francisco Sarabia C.P. 29176 Chiapa de Corzo, Chiapas.





Indicadores

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador[1]	Descripción cualitativa		Trimestral				Línea base
				Núm./denom.	Cantidad total	1er	2do.	3er.	4º.	
1	1	**Fin**	*Campaña de capacitación*	*Número de capacitación en materia de perspectiva de género realizadas /Total de capacitaciones programadas*	6/6				6	6
		Propósito	*Personal Capacitado*	*Número de personas informadas en materia de perspectiva de género /Total de personas programadas*	43/43				43	43
		Componente	*Capacitación en materia de perspectiva de género*	*Número de acciones en materia de perspectiva de género realizadas/ Total de acciones programadas*	9/9				9	9
1	1	**Actividad**	*Elaboración del Pronunciamiento*	*Número de coordinación para elaboración de documento realizada/ Total de Coordinación*	1/1				1	1
			Promoción de acciones para la Conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia Mujeres y Niñas"	*Número de promociones realizadas/ Total promociones programadas*	20/20				20	20









Dirección General
Unidad de Enlace de Igualdad de Género
"2021, Año de la Independencia"

Personas beneficiarios totales

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personal	43	Fem.	20	X		X						
		Masc.	23	x		x						

Actividad que determina la o el beneficiario.

- *Elaboración del Pronunciamiento*
- *Capacitación en materia de perspectiva de género.*
- *Conmemoración del 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia Mujeres y Niñas"*
- *Promoción de los 16 días de activismo contra la violencia de género*

Tipo	Cantidad total	Genero		Zona		Origen de la población		Marginal				
				Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	MA	A	M	B	MB
Personal	43	Fem.	20	x		x						
		Masc.	23	x		x						



